

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil pengamatan melalui berbagai jurnal, maka penulis menemukan beberapa penelitian terdahulu , sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Indradewa (2013) tentang “ Pengaruh Inflasi,PDRB dan Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Bali”

Penelitian yang dilakukan menggunakan data time series tahun 1994-2013. Teknik analisis yang digunakan Regresi linier berganda. Hasil penelitiannya bahwa secara simultan inflasi, PDRB dan upah minimum memiliki pengaruh yang signifikan. Sedangkan secara parsial,PDRB dan Upah minimum memiliki pengaruh positif dan signifikan sementara inflasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali tahun 1994-2013.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indradewa, 2013) memiliki persamaan dan perbedaan dengan peneliti/ Penulis. Persamaannya adalah menggunakan variabel bebas yaitu Upah Minimum dan PDRB. Dan variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya adalah tidak menggunakan variabel inflasi tetapi menggunakan variabel investasi,peneliti juga menggunakan data panel di 6 Kabupaten/kota di wilayah Gerbangkertasusila di jawatimur dari tahun 2012-2016 dan metode analisis yang digunakan peneliti adalah metode analisis regresi data panel. Lokasi yang digunakan peneliti adalah di wilayah Gerbangkertasusila (Gresik,Bangkalan,Kab. Mojokerto, Surabaya, Sidoarjo dan Lamongan) di jawatimur. Tahun yang digunakan tahun 2012-2016.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Febryana Rizky Wasilaputri (Skripsi,2016) tentang “Pengaruh Upah Minimum Provinsi,PDRB dan Investasi terhadap penyerapan tenaga kerja di pulau jawa tahun 2010-2014”

Peneliti menggunakan data panel.Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi data panel dengan model regresi fixed effect. Hasil penelitian yang dilakukannya bahwa upah minimum provinsi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, PDRB secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, Investasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, Upah minimum provinsi,PDRB, dan investasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

Penelitian yang dilakukannya memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaan yakni sama menggunakan variabel bebas PDRB dan Investasi dan variabel terikat Penyerapan tenaga kerja, sama menggunakan analisis regresi data panel. Adapun perbedaannya adalah penggunaan variabel bebas Upah Minimum Provinsi, sedangkan peneliti/penulis menggunakan Upah Minimum Kabupaten/Kota, lokasi penelitian yang dilakukan adalah di kawasan gerbangkertasusila(Kab.Gresik,Kab.Bangkalan, Kab.Mojokerto, Kota Surabaya,Kab.Sidoarjo, Kab. Lamongan) dan tahun penelitian yang dilakukan adalah tahun 2012-2016.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Turminijati Budi Utami (Tesis, 2009) dengan judul “Pengaruh Upah Minimum Kabupaten, Produk Domestik Regional Bruto, Angkatan Kerja dan Investasi terhadap kesempatan kerja di Kabupaten Jember”

Penggunaan Metode analisis yang yaitu metode linier berganda dengan teknik analisis menggunakan Metode Ordinary Least Square (OLS). Data Penelitian yang dilakukannya adalah Data Time Series mulai tahun 1980-2007. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di kabupaten jember.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Utami, 2009) memiliki persamaan dan perbedaan. Adapun persamaannya adalah menggunakan variabel bebas Upah Minimum, PDRB dan Investasi dan variabel terikat penyerapan tenaga kerja. Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan adalah tidak menggunakan variabel bebas angkatan kerja. Lokasi penelitian yang berbeda, peneliti memilih lokasi di kawasan Gerbangkertasusila, tahun yang digunakan adalah tahun 2012-2016. Penelitian yang dilakukan Turminijati Budi Utami menggunakan data analisis time series dan metode analisis linier berganda dengan OLS. Sedangkan peneliti menggunakan metode analisis regresi data panel.

B. Deskripsi Teori

1. Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum dalam Bab 1 pasal 1 ayat 2 menyebutkan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Badan Pusat Statistik, tenaga kerja adalah penduduk usia kerja yang berumur 15 tahun atau lebih. Dengan demikian tenaga kerja di Indonesia dimaksudkan sebagai penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih, sedangkan penduduk yang berumur 15 tahun digolongkan bukan tenaga kerja. berikut komposisi penduduk dan tenaga kerja (Payaman J., 2001, hal. 19):



Gambar 2.1

Komposisi penduduk dan Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang di dalam batasan usia kerja. tenaga kerja itu dibagi menjadi dua kelompok yakni Angkatan Kerja dan Bukan Angkatan Kerja. Angkatan Kerja yaitu penduduk yang tergolong di usia kerja yanggmelakukan kegiatan produktif seperti barang maupun jasa. Angkatan kerja terdiri dari golongan menganggurdan golongan bekerja.

Sedangkan angkatan kerja merupakan penduduk yang dalam usia kerja tetapi tidak sedang bekerja seperti pelajar, orang yang mengurus Rumah tangga dan golongan lain atau penerima

pendapatan. Dan golongan ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja, oleh sebab itu dapat dikatakan sebagai angkatan kerja potensial.

Angkatan kerja dalam suatu perekonomian dapat digambarkan sebagai penawaran tenaga kerja yang tersedia dalam pasar tenaga kerja. Angkatan kerja dibedakan menjadi 2 yaitu pekerja dan penganggur. Pekerja mencakup orang-orang yang sedang bekerja, dapat dikatakan orang yang bekerja apabila waktu minimum bekerja yaitu selama satu jam seminggu yang lalu untuk kegiatan produktif sebelum pencacahan dilakukan. Dan orang yang menganggur yaitu orang yang tidak mempunyai pekerjaan atau sedang mencari pekerjaan belum bekerja minimal satu jam selama seminggu yang lalu sebelum dilakukan pencacahan.

Golongan bekerja dibedakan menjadi dua subkelompok yaitu bekerja penuh dan setengah pengangguran. Menurut pendekatan pemanfaatan tenaga kerja, bekerja penuh adalah pemanfaatan tenaga kerja secara optimal dari segi jam kerja maupun keahlian. Sedangkan setengah menganggur adalah mereka yang kurang dimanfaatkan dalam bekerja diukur dari segi jam kerja, produktivitas tenaga kerja dan penghasilan yang diperoleh.

Menurut (Dimas & Woyanti, 2009), pengangguran masih dikategorikan wajar atau normal selama indeks pengangguran masih dibawah 4%. Indeks pengangguran dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$IP = \frac{Pencari Kerja}{Angkatan Kerja} \times 100\%$$

Menurut (Mankiw, 2003), ada dua alasan penyebab adanya pengangguran. Pertama, dibutuhkan waktu untuk mencocokkan antara para pekerja dengan pekerjaannya. Dan alasan kedua yaitu

gagalnya upah melakukan penyesuaian sampai suatu kondisi dimana penawaran kerja sama dengan permintaannya, sehingga terjadi ketidakseimbangan dalam pasar tenaga kerja.

b. Klasifikasi Tenaga Kerja

1. Angkatan Kerja

Angkatan Kerja yaitu tenaga kerja berusia 15 tahun yang selama seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun yang sementara tidak bekerja karena suatu alasan. Angkatan kerja itu terdiri dari pengangguran dan penduduk yang bekerja. Angkatan kerja terdiri dari pengangguran dan penduduk yang bekerja. Pengangguran dapat disebut seseorang yang sedang/mencari pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud penduduk yang bekerja yaitu penduduk yang sedang melakukan kegiatan ekonomi dengan maksud untuk memperoleh suatu pendapatan guna untuk memenuhi kehidupan. Jadi jumlah angkatan kerja menunjukkan bahwa ada suatu lowongan kerja/adanya lapangan pekerjaan. Semakin tingginya lapangan kerja maka suatu negara akan semakin meningkat total produksinya. Indikator dalam mengukur perkembangan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK).

TPAK diukur sebagai persentase jumlah angkatan kerja terhadap jumlah penduduk usia kerja dengan rumus sebagai berikut (Kuncoro, 2013, hal. 66) :

$$TPAK = \frac{\text{Jumlah Angkatan Kerja}}{\text{Jumlah Penduduk Usia Kerja}} \times 100\%$$

TPAK dapat mengindikasikan besaran ukuran relatif penawaran tenaga kerja (Labour Supply) yang dapat terlibat dalam produksi barang dan jasa dalam suatu

perekonomian. Secara umum TPAK didefinisikan sebagai ukuran yang menggambarkan jumlah angkatan kerja untuk setiap 100 penduduk usia kerja.

2. Bukan Angkatan Kerja

Bukan Angkatan kerja merupakan tenaga kerja yang berusia 15 tahun ke atas yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan sebagainya dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dikategorikan bekerja, dan sementara tidak bekerja maupun sedang mencari kerja. Jadi maksud secara singkat bukan angkatan kerja yaitu tenaga kerja yang masih melakukan aktivitas tapi tidak berhubungan dengan bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Ketiga golongan ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja, biasanya kelompok tersebut bisa dinamakan *potential labor force*.

2. Teori-Teori Ketenagakerjaan

1.1 Teori Klasik Adam Smith

Adam Smith (1729-1790) merupakan tokoh utama dari aliran ekonomi yang kemudian dikenal sebagai aliran klasik. Dalam hal ini teori klasik Adam Smith juga melihat bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah pemula pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar ekonomi tumbuh. Dengan kata lain, alokasi sumber daya manusia yang efektif merupakan syarat perlu (necessary condition) bagi pertumbuhan ekonomi.

1.2 Teori Keynes

John Maynard Keynes (1883-1946) berpendapat bahwa dalam kenyataan pasar tenaga kerja tidak bekerja sesuai dengan pandangan klasik. Dimanapun para pekerja mempunyai semacam

serikat kerja (labor union) yang akan berusaha memperjuangkan kepentingan buruh dari penurunan tingkat upah. Walaupun tingkat upah diturunkan tetapi kemungkinan ini dinilai Keynes kecil sekali, tingkat pendapatan masyarakat tentu akan turun. Turunnya pendapatan sebagian anggota masyarakat akan menyebabkan turunnya daya beli masyarakat, yang pada gilirannya akan menyebabkan konsumsi secara keseluruhan berkurang. Berkurangnya daya beli masyarakat akan mendorong turunnya harga-harga. Walaupun harga-harga turun, maka kurva nilai produktivitas marginal labor (*Marginal value of productivity of labor*) yang dijadikan sebagai patokan oleh pengusaha dalam memperkerjakan labor akan turun. Jika penurunan harga tidak begitu besar maka kurva nilai produktivitas hanya turun sedikit. Meskipun demikian jumlah tenaga kerja yang bertambah tetap saja lebih kecil dari jumlah tenaga kerja yang ditawarkan. Lebih parah lagi kalau harga-harga turun drastis, ini menyebabkan kurva nilai produktivitas marginal labor turun drastis pula, dan jumlah tenaga kerja yang tertampung menjadi semakin kecil dan pengangguran semakin luas.

1.3 Teori Harod – Domar

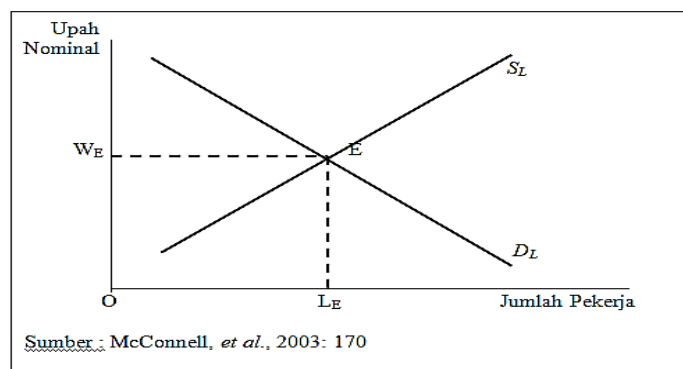
Teori Harod – Domar (1946) dikenal sebagai teori pertumbuhan. Menurut teori ini investasi tidak hanya menciptakan permintaan, tapi juga memperbesar kapasitas produksi. Kapasitas produksi yang semakin besar membutuhkan permintaan yang lebih besar pula agar produksi tidak menurun. Jika kapasitas yang membesar tidak diikuti dengan permintaan yang besar, surplus akan muncul dan disusul penurunan jumlah produksi.

3. Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

a. Pengertian Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja dalam sesuatu jenis pekerjaan sangat besar peranannya dalam menentukan upah di sesuatu jenis perusahaan. Di dalam sesuatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaan, upah untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya didalam sesuatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang tinggi (Sukirno, 1997).

Jumlah orang yang bekerja tergantung dari besarnya permintaan dalam masyarakat besarnya penempatan (jumlah orang yang bekerja atau tingkat employment) dipengaruhi oleh faktor kekuatan penyediaan dan permintaan tersebut. Selanjutnya, besarnya penyediaan dan permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh tingkat upah. Apabila tingkat upah naik maka jumlah penawaran tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya jika tingkat upah meningkat maka permintaan tenaga kerja akan menurun (Payaman J., 2001).



Gambar 2.2

Keseimbangan Tenaga Kerja

Keterangan :

S_L : Penawaran Tenaga Kerja (Supply of Labor)

D_L : Permintaan Tenaga Kerja (Demand of Labor)

W : Upah

L : Jumlah Tenaga Kerja

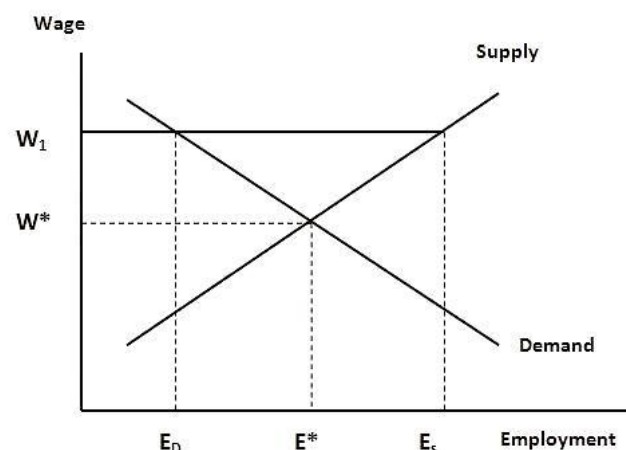
W_e : Upah Keseimbangan

L_e : Jumlah Tenaga Kerja Keseimbangan

E : Keseimbangan Permintaan dan Penawaran

Berdasarkan gambar 2.2 menunjukkan pasar tenaga kerja, yang sebagaimana pasar lainnya, tunduk pada kekuatan permintaan dan penawaran. Para pekerja yang menentukan penawaran tenaga kerja, dan sebaliknya perusahaan yang menentukan jumlah permintaannya. Jika pemerintah tidak campur tangan, maka upah biasanya akan menyesuaikan hingga terjadi keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Dalam ekonomi Neoklasik bahwa penyediaan atas penawaran tenaga kerja akan bertambah bila tingkat upah bertambah. Sebaliknya permintaan terhadap tenaga kerja akan berkurang bila tingkat upah meningkat.



Gambar 2.3

Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Dengan asumsi bahwa semua pihak mempunyai informasi yang lengkap mengenai pasar tenaga kerja, maka teori neoklasik beranggapan bahwa jumlah penawaran tenaga kerja sama dengan permintaan. Keadaan padasaat penawaran tenaga kerja selalu sama dengan permintaan dinamakan titik ekulibrium (titik E). Dalam hal penawaran dan permintaan, tidak terjadi pengangguran.

Dalam kenyataan titik ekulibrium itu tidak pernah tercapai karena informasi tidak pernah sempurna dan hambatan-hambatan institusional selalu ada. Upah yang berlaku (W) pada umumnya lebih besar dari pada upah ekulibrium (W_e). Pada tingkat upah W_i , jumlah penawaran tenaga kerja adalah E_s sedang permintaan hanya sebesar E_d . Selisih antara E_s dan E_d merupakan jumlah penganggur.

4. Kesempatan Kerja

Perluasan Kesempatan kerja sangat diperlukan karena semakin tinggi angkatan kerja akan berdampak terhadap perekonomian. Jika kesempatan kerja baru tidak cukup mampu menampung semua angkatan kerja, dengan kata lain tambahan permintaan akan tenaga kerja lebih kecil dari pada tambahan penawaran tenaga kerja, maka sebagian angkatan kerja yang tidak memperoleh pekerjaan akan menambah barisan pengangguran yang sudah ada (Kusnendi, 2003).

Pengertian Kesempatan Kerja yaitu kesempatan yang masih tersedia untuk bekerja yang ada dari suatu kegiatan ekonomi (produksi), termasuk semua lapangan pekerjaan baik yang sudah diduduki maupun yang masih ada lowongan pekerjaan. Jadi kesempatan kerja sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja untuk bekerja dan melakukan kegiatan perekonomian.

Dengan adanya kesempatan kerja maka akan meningkatkan kondisi ekonomi dan nonekonomi masyarakat. Dengan adanya kesempatan kerja yang terbuka atau banyak maka hal tersebut akan

meingkatkan kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan taraf hidup masyarakat.

5. Penyerapan Tenaga Kerja

Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya atau suatu keadaan yang menggambarkan tersedianya pekerjaan atau lapangan pekerjaan untuk diisi oleh pencari kerja (Todaro & Stephen, 2003). Penyerapan tenaga kerja merupakan kemampuan perusahaan untuk menyerap tenaga kerja untuk menghasilkan produk, dan penyerapan tenaga kerja itu tidak sama dengan sektor-sektor lainnya.

Jadi sektor yang banyak menyerap tenaga kerja paling banyak merupakan sektor yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang relatif besar. Dan setiap masing-masing sektor tentunya memiliki laju pertumbuhan yang sangat berbeda. Perbedaan laju pertumbuhan tersebut dapat mengakibatkan perbedaan laju peningkatan produktivitas kerja dimasing-masing sektor dan secara berangsur-angsur akan mengakibatkan perubahan sektoral. Baik dalam penyerapan tenaga kerja maupun dalam kontribusinya dalam pendapatan nasional (Payaman J., 2001, hal. 97).

Daya serap tenaga kerja merupakan suatu model permintaan suatu unit usaha terhadap tenaga kerja dalam pasar kerja yang dipengaruhi oleh tingkat upah yang berlaku. Tingkat upah yang berlaku ini juga mempengaruhi kekuatan perusahaan dalam menyerap tenaga kerja dari pasar. Kekuatan terhadap permintaan tenaga kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal dari usaha tersebut.

Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa penyerapan tenaga kerja yaitu kemampuan suatu perusahaan yang mampu memperkerjakan tenaga kerja guna menghasilkan suatu produk/ barang dan jasa. Hal tersebut juga dapat dikatakan usaha yang menarik calon tenaga kerja sesuai dengan kemampuan dibidangnya/skills untuk dapat

bekerja dan menghasilkan upah. Semakin banyak upah yang didapat maka semakin banyak permintaan dari calon pekerja.

6. Pasar Tenaga Kerja

Menurut (Payaman, 1998) pasar kerja adalah seluruh aktivitas dan pelaku-pelaku yang mempertemukan pencari kerja dan lowongan kerja. Pasar tenaga kerja dibutuhkan karena dalam kenyataannya terdapat banyak perbedaan-perbedaan di kalangan pencari kerja dan diantara lowongan kerja. Perbedaan-perbedaan tersebut antara lain:

- a. Pencari kerja mempunyai tingkat pendidikan, keterampilan, kemampuan dan sikap pribadi yang berbeda.
- b. Setiap perusahaan menghadapi lingkungan yang berbeda: luaran (output), masukan (input), manajemen, teknologi, lokasi, pasar, dll, sehingga mempunyai kemampuan yang berbeda dalam memberikan tingkat upah, jaminan sosial dan lingkungan pekerjaan.
- c. Baik pengusaha maupun pencari kerja sama-sama mempunyai informasi yang terbatas mengenai hal-hal yang dikemukakan dalam butir (a) dan (b).

Penggolongan Pasar Tenaga Kerja

1. Berdasarkan Sifatnya

- a) Pasar kerja intern (Internal Labour Market), yaitu pasar tenaga kerja yang diperoleh dari dalam perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan karyawan diambil dari dalam perusahaan melalui promosi maupun demosi karyawan. Promosi adalah rotasi atau perpindahan karyawan ke dalam jabatan yang lebih tinggi, misalkan dari asisten manajer menjadi manajer. Sedangkan demosi adalah rotasi karyawan ke posisi yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya, misalnya manajer personalia diturunkan menjadi staff.

- b) Pasar kerja ekstern (Eksternal Labour Market), yaitu pasar tenaga kerja yang diperoleh dari luar perusahaan. Pemenuhan kebutuhan karyawan diperoleh dari pihak luar, misalkan melalui iklan lowongan pekerjaan, agen atau penyalur tenaga kerja atau melalui walk in interview.

2. Berdasarkan Prioritasnya

- a) Pasar kerja utama (Primary Labour Market), yaitu pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang tinggi, pekerjaan yang baik dan dengan kondisi yang stabil. Pasar ini dapat ditemukan pada sektor usaha yang menggunakan padat modal.
- b) Pasar kerja sekunder (Secondary Labour Market), yaitu pasar tenaga kerja yang menawarkan jabatan atau posisi dengan tingkat upah atau gaji yang rendah, posisi yang kurang stabil dan kurang memberi kesempatan untuk pengembangan karir karyawan. Biasanya ini dapat dilihat pada industri restoran dan jasa hotel, kasir dan penjualan ritel.

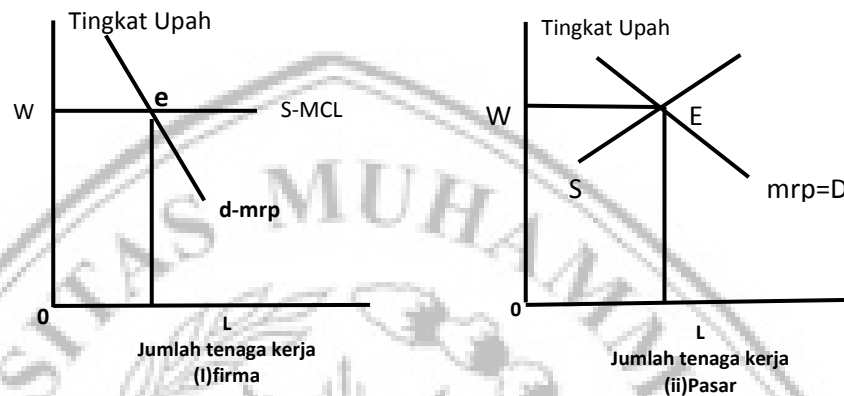
3. Berdasarkan Pendidikannya

- a) Pasar tenaga kerja terdidik (Skilled Labour Market), yaitu pasar tenaga kerja yang membutuhkan karyawan yang berpendidikan dan memiliki keterampilan yang memadai. Pasar tenaga kerja ini biasanya dibutuhkan pada sektor usaha formal, misalnya dokter, akuntan, pengacara, dan sebagainya.
- b) Pasar tenaga kerja tidak terdidik (unskilled Labour Market), yaitu pasar tenaga kerja yang menawarkan pekerjaan yang tidak mementingkan pendidikan maupun keterampilan-keterampilan khusus tertentu. Pasar tenaga kerja ini biasanya ditemui pada sektor usaha informal, misalnya : Pedagang asongan, loper koran dan majalah, juru parkir dan sebagainya.

Penentuan Upah di berbagai bentuk pasar tenaga kerja :

1. Pasar tenaga kerja Persaingan Sempurna

Pasar Persaingan Sempurna sangat banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan tenaga kerja tidak menyatukan diri dalam serikat pekerja.

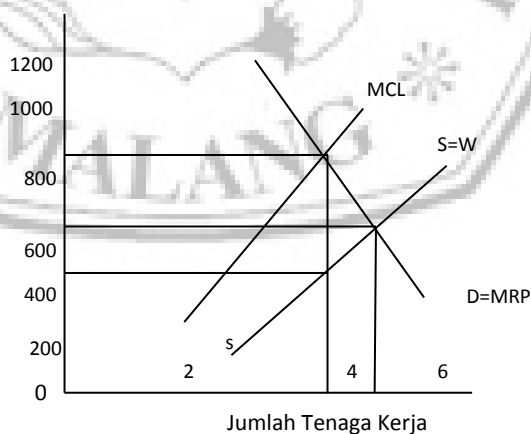


Gambar 2.4

Pasar Persaingan Sempurna

2. Pasar Tenaga kerja Monopsoni

Ditandai dengan hanya adanya satu perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja sedangkan jumlah tenaga kerjanya banyak tanpa melakukan serikat pekerja.



Gambar 2.5

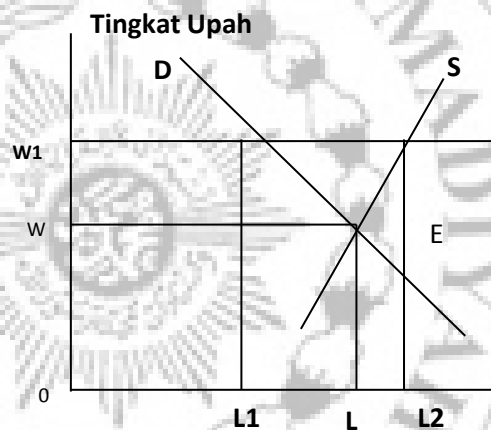
Pasar tenaga kerja Monopsoni

3. Pasar Monopoli

Pasar Monopoli yaitu kondisi dimana tenaga kerja menyatukan diri dalam serikat pekerja (Organisasi yang didirikan dengan tujuan agar para pekerja dapat sebagai satu kesatuan membicarakan dan menuntut syarat-syarat kerja tertentu dengan pengusaha).

Manfaat pasar monopoli bagi tenaga kerja :

1. Menuntut upah yang lebih tinggi
2. Membatasi penawaran tenaga kerja
3. Menjalankan usaha yang bertujuan menaikkan permintaan tenaga kerja

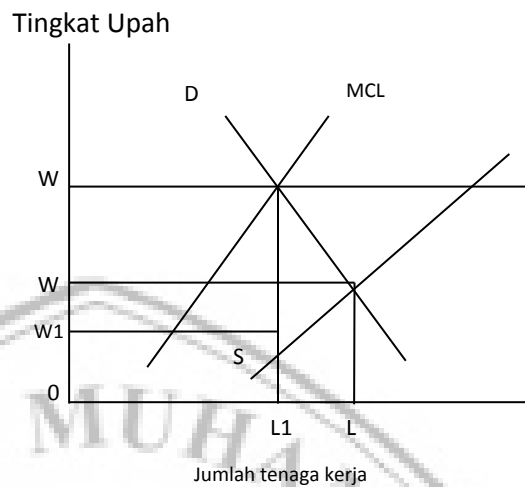


Gambar 2.6

Pasar tenaga kerja Monopoli

4. Pasar tenaga kerja Monopoli kedua belah pihak (Monopoli Bilateral)

Pasar tenaga kerja monopoli bilateral yaitu apabila para pekerja bersatu dalam serikat pekerja dan menghadapi satu perusahaan yang membutuhkan tenaga mereka. Tingkat upah yang terjadi bisa lebih tinggi/rendah dari pasar persaingan sempurna tergantung mana yang lebih kuat, tenaga kerja atau perusahaan.



Gambar 2.7

Pasar tenaga kerja Monopoli Bilateral

Menurut Teori Lewis dalam (Mulyadi, 2003) kelebihan penawaran tenaga kerja dalam suatu perekonomian bukan merupakan suatu masalah. Kelebihan tenaga kerja di satu sektor akan memberikan andil terhadap pertumbuhan output dan penyediaan tenaga kerja di sektor lain. Ada dua struktur di dalam perekonomian negara berkembang, yaitu sektor kapitalis modern dan sektor subsisten terbelakang. Sektor subsisten terbelakang mempunyai kelebihan penawaran tenaga kerja dan tingkat upah relatif murah dari pada sektor kapitalis modern. Lebih murah biaya upah tenaga kerja asal pedesaan akan dapat menjadi pendorong bagi perusahaan di perkotaan untuk memanfaatkan tenaga kerja tersebut dalam pengembangan industri modern perkotaan. Selama berlangsungnya proses industrialisasi, kelebihan penawaran tenaga kerja di sektor subsisten akan diserap.

7. Pasar Barang

Pasar barang adalah dimana semua barang dan jasa yang diproduksi oleh suatu negara dan dalam jangka waktu tertentu. Permintaan dalam pasar barang merupakan agregasi dari semua akan permintaan barang dan jasa di dalam negeri, sementara yang menjadi penawarannya adalah semua barang dan jasa yang di produksi dalam negeri.

Ciri-ciri pasar barang :

1. Adanya calon penjual dan pembeli didalam pasar
2. Adanya sebuah interaksi antara penjual dan pembeli baik secara langsung maupun tidak langsung
3. Adanya suatu proses permintaan dan penawaran oleh kedua belah pihak

Macam– Macam Pasar Barang

1. Pasar Barang Nyata/Riil , yaitu sebuah pasar yang menjual produk dalam bentuk barang yang bentuk dan fisiknya jelas. Pasar ini mempertemukan penjual dan pembeli secara langsung.
2. Pasar Barang Abstrak, yaitu sebuah pasar yang menjual produk yang tidak terlihat atau tidak riil secara fisik. Pasar ini mempertemukan penjual dan pembeli dimana penjual hanya membawa contoh barang saja atau dalam pasar tersebut tawar menawar dilakukan melalui internet, surat kabar, telepon, faximile dll.

8. Upah dan Teori-Teori Upah

a. Pengertian Upah

Upah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja, yang mana tenaga kerja membantu dalam proses produksi sehingga menghasilkan output yang diinginkan perusahaan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang tercantum dalam pasal 1 ayat 30 menyebutkan:

“ Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh dan ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau dilakukan.”

b. Upah Minimum

Upah Minimum di Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Definisi Upah Minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh Gubernur sebagai jaringan Pengaman. Selanjutnya upah minimum dibagi menjadi dua yaitu Upah Minimum Provinsi (UMP) dan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK). Situasi pemburuan yang sifat dan dinamikanya semakin komplek di Indonesia, mengharuskan pemerintah mengatur Upah Minimum.

c. Teori-Teori Upah

1. Malthus

Malthus adalah seorang tokoh madzab klasik ini meninjau upah dalam kaitannya dengan perubahan penduduk. Jumlah penduduk merupakan faktor strategis yang dipakai untuk menjelaskan berbagai hal. Upah adalah harga penggunaan tenaga kerja oleh karena itu tingkat upah yang terjadi karena hasil bekerjanya permintaan dan penawaran.

2. John Stuart Mills

Mills juga seorang tokoh madzab klasik yang pendapatnya dapat disimpulkan bahwa tingkat upah juga tidak akan beranjak dari tingkatannya semula, namun dengan alasan berbeda.

Jadi menurutnya apabila dunia usaha mengadakan investasi pasti sebagian dananya diperuntukkan untuk pembayaran upah. Ketika investasi dilakukan maka jumlah dana tersebut sudah ditentukan. Jadi tingkat upah tidak boleh berubah jauh dari alokasi tersebut.

3. Kelompok Neoklasik

Kelompok neoklasik masih sama dengan klasik karena sependapat tentang pentingnya kebebasan berusaha. Inti usulan yang diajukan adalah bahwa tingkat upah dapat saja tinggi asal sesuai dengan produk marginalnya. Memang menurut madzab tingkat upah cenderung sama dengan nilai pasar dari produk marginal.

4. Kelembagaan

Dalam zaman modern sekarang ini berbagai organisasi masyarakat yang seringkali dapat melancarkan tekanan kelompok (group pressure) untuk mencapai kepentingannya, misalnya serikat buruh dan ikatan para pengusaha. Dari teori ini dapat dijelaskan, ada dua hal yang mempunyai preferensi tingkat upah yang berbeda. Jadi pertanyaannya adalah pada tingkat upah yang mana cenderung sepakat. Tingkat kesepakatan yang terjadi tergantung pada kekuatan tawar menawar (bargaining power) masing-masing pihak. Apabila pihak buruh lebih

kuat, tingkat upah yang terjadi akan sesuai dengan keinginan buruh (tingkat upah naik dari tingkat upah semula). Akan tetapi jika pihak perusahaan yang lebih mempunyai kedudukan tawar menawar lebih kuat, tingkat upah cenderung berada pada tingkat upah semula atau sesuai dengan keinginan pihak perusahaan.

9. Produk Domestik Regional Bruto(PDRB)

a. Pengertian PDRB

Menurut (Badan Pusat Statistik, 2017), Produk Domestik Regional Bruto didefinisikan sebagai jumlah nilai tambah yang dihasilkan oleh seluruh unit produksi di suatu daerah selama satu periode tertentu, atau merupakan jumlah seluruh nilai barang dan jasa akhir yang dihasilkan oleh seluruh unit produksi di daerah dalam satu periode tertentu. PDRB dapat menggambarkan kemampuan suatu daerah dalam mengelola Sumber Daya Alam yang dimilikinya. Oleh karena itu, besaran PDRB yang dihasilkan oleh masing-masing daerah sangat bergantung kepada potensi faktor-faktor produksi di daerah tersebut.

b. Cara Perhitungan dan Penyajian PDRB

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), cara perhitungan PDRB dapat diperoleh melalui tiga pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Produksi

Menurut Pendekatan Produksi, PDRB adalah jumlah nilai barang dan jasa akhir yang diproduksi oleh suatu kegiatan ekonomi di daerah tersebut dikurangi biaya antara masing-masing total produksi bruto tiap kegiatan subsektor atau sektor dalam jangka waktu tertentu (satu tahun).

a. Teori Produksi

Jika Upah tenaga kerja dan pembayaran per unit terhadap penggunaan modal diketahui, maka bagaimana caranya perusahaan meminimumkan biaya dalam usaha untuk menghasilkan output pada suatu tingkat tertentu dapat diketahui.

FUNGSI PRODUKSI

Yang dimaksud dengan fungsi produksi adalah hubungan teknis antara faktor produksi bersifat variabel produksi yang dihasilkan dalam proses produksi. Fungsi produksi dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Q = f(K, L)$$

Dimana :

Q= Jumlah barang yang diproduksi

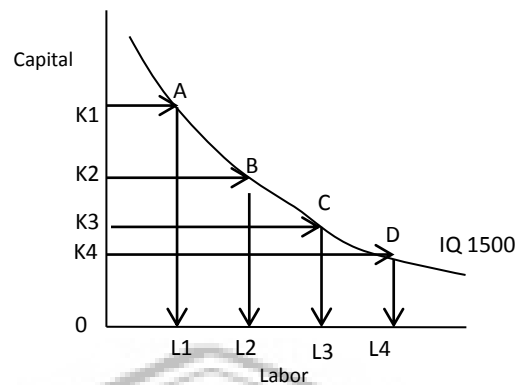
K= Barang Modal\

L =Tenaga Kerja

Isokuan

suatu kurva yang menunjukkan berbagai kombinasi input faktor tenaga kerja (L) dan Modal (K) dapat menghasilkan sejumlah output yang sama.

1. Cenderung ke arah titik origin
2. Di daerah yang relevan mempunyai slope(lereng) negatif
3. Antara kurva isokuan yang satu dengan yang lain tidak pernah berpotongan.



Gambar 2.8
Isoquant

Marginal Rate

Marginal Rate of technical Substitution (MRTS) daya substitusi teknis marginal (DSTM).

$MRTS_{LK}$: Menunjukkan jumlah input modal (K) yang harus di korbakan oleh produsen untuk memperoleh tambahan satu unit input tenaga kerja (L) agar tetap berada pada isokuan yang sama (untuk mempertahankan output yang sama).

Isocost

Menunjukkan berbagai kombinasi (gabungan) input faktor tenaga kerja (L) dan input modal (K) yang dapat dibeli dengan sejumlah anggaran (pengeluaran) tertentu sehingga persamaan garis isokuan

$$C = WL + RK$$

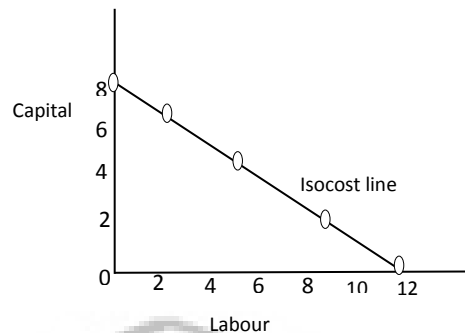
Dimana

C = total cost untuk memperoleh sejumlah L dan K tertentu

L = Jumlah input tenaga kerja (unit)

W = tingkat upah (wage) per unit tenaga kerja

R = Biaya penggunaan modal perunit



Gambar 2.9

Isocost

Keseimbangan Produsen secara grafis

Seorang produsen berada dalam kondisi seimbang apabila dengan sejumlah pengeluaran (biaya) tertentu ia dapat menghasilkan output yang maksimal atau dengan kata lain untuk menghasilkan sejumlah output tertentu diperlukan biaya minimal.

2. Pendekatan Pendapatan

Pendekatan Pendapatan merupakan suatu pendekatan dimana pendekatan nasional diperoleh melalui penjumlahan pendapatan dari berbagai faktor produksi yang menyumbang terhadap produksi. Pendapatan nasional yang dimaksud diperoleh melalui penjumlahan dari berbagai unsur dan jenis pendapatan, diantaranya :

- a. Kompensasi Untuk pekerja terdiri dari upah(wages) dan gaji (salaries) ditambah faktor lain terhadap upah dan gaji (misalnya, rencana dari pengusaha dalam hal pensiun dan dana jaminan sosial).
- b. Keuntungan perusahaan merupakan kompensasi kepada pemilik perusahaan yang mana digunakan untuk membayar pajak keuntungan perusahaan, dibagikan kepada pemilik saham

sebagai deviden dan ditabung perusahaan sebagai laba perusahaan yang tidak dibagikan.

- c. Pendapatan usaha perorangan merupakan kompensasi atas penggunaan tenaga kerja dan sumber – sumber dari self employed person, self employeeed proffesional dan lain-lain.
- d. Pendapatan sewa merupakan kompensasi untuk pemilik tanah, rental bussines dan recidential properties.
- e. Bunga netto atau net interest terdiri dari bunga yang dibayarkan perusahaan dikurangi bunga yang diterima oleh perusahaan ditambah bunga netto yang diterima dari luar negeri, bunga yang dibayar pemerintah dan konsumen tidak termasuk didalamnya.

3. Pendekatan Pengeluaran

Pendekatan pengeluaran merupakan pendapatan nasional yang diperoleh dengan cara menjumlahkan nilai pasar dari seluruh permintaan akhir atas output yang dihasilkan perekonomian dan diukur pada harga pasar yang berlaku. Dapat dikatakan bahwa PDRB adalah penjumlahan semua komponen permintaan akhir. Komponen-komponen tersebut meliputi :

- a. Pengeluaran Konsumsi rumah tangga dan lembaga swasta yang tidak mencari untung.
- b. Konsumsi pemerintah.
- c. Pembentukan modal tetap domestik bruto.
- d. Perubahan stok.
- e. Ekspor netto.

Cara penyajian Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) disusun dalam dua bentuk, yaitu :

1. PDRB atas dasar harga yang berlaku menggambarkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada setiap tahun. PDRB atas harga berlaku dapat digunakan untuk melihat pergeseran dan struktur ekonomi.
2. PDRB atas dasar harga konstan menunjukkan nilai tambah barang dan jasa yang dihitung menggunakan harga pada tahun tertentu sebagai tahun dasar. PDRB atas dasar harga konstan digunakan untuk mengetahui laju pertumbuhan ekonomi riil dari tahun ke tahun ,dimana faktor perubahan harga telah dikeluarkan.

10. Investasi

a. Pengertian Investasi

Investasi adalah komitmen atas sejumlah dana atau sumber daya lainnya yang dilakukan pada saat ini,dengan tujuan memperoleh sejumlah keuntungan di masa yang akan datang. Jadi kegiatan investasi akan meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesempatan kerja,meningkatkan pendapatan nasional dan meningkatkan kemakmuran masyarakat. Peranan ini bersumber dari tiga fungsi penting dari kegiatan investasi,yakni :

- a) Investasi merupakan salah satu komponen dari pengeluaran agregat,sehingga kenaikan investasi akan meningkatkan permintaan agregat,pendapatan nasional serta kesempatan kerja.
- b) Pertambahan barang modal sebagai akibat investasi akan menambahkan kapasitas produksi.
- c) Investasi selalu diikuti oleh perkembangan teknologi (Sukirno, Sadono, 2001)

Menurut (Suryana, 2000) dinegara berkembang kekurangan modal dapat dilihat dari berbagai sudut ,yaitu :

- a) Kecilnya Jumlah mutlak kapita material
- b) Terbatasnya kapasitas dan keahlian penduduk
- c) Rendahnya investasi netto

Keterbatasan tersebut, negara-negara berkembang mempunyai sumber alam yang belum dikembangkan dan sumber daya manusia yang masih potensial. Oleh karena itu untuk meningkatkan produktivitas sangat diperlukan adanya mempercepat investasi baru dalam barang-barang modal fisik, dan sumber daya manusia dikembangkan melalui adanya pemberian atau penyuluhan pelatihan dan keterampilan.

Jadi investasi sangat diharapkan selalu meningkat setiap tahunnya di negara-negara berkembang. Karena dengan adanya investasi akan membantu kegiatan perekonomian disuatu negara serta adanya kesempatan kerja yang baru dan dengan adanya investasi terjadi perputaran perekonomian yang dapat mengakibatkan kenaikan standar hidup masyarakat.

11. Hubungan Antar Variabel

Penyerapan tenaga kerja atau permintaan tenaga kerja pada dasarnya tergantung permintaan output yang dihasilkan hal ini tergantung permintaan masyarakat. Jika output yang diminta semakin besar maka membuat produksi yang semakin meningkat dan hal ini otomatis akan membuat permintaan terhadap tenaga kerja juga meningkat, jika permintaan tenaga kerja meningkat maka hal ini membuat penyerapan tenaga kerja pun juga meningkat.

a. Hubungan Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Menurut Undang-undang no 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi

kerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerja dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Besarnya upah akan ditentukan sesuai dengan perjanjian antara pengusaha dengan pekerja atau serikat kerja. Hubungan Upah dengan Penyerapan Tenaga Kerja memiliki Hubungan negatif karena Kenaikan Upah akan mengakibatkan tinggi rendahnya produksi perusahaan. Jika Upah naik maka mengakibatkan harga barang juga naik yang akan mengurangi konsumsi oleh konsumen yang menyebabkan perusahaan memproduksi barang tidak terlalu banyak tentunya juga akan berdampak pada penurunan tenaga kerja.

b. Hubungan PDRB dengan Penyerapan Tenaga Kerja

(Ferdinan, 2011) yang mengatakan bahwa besarnya PDRB merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di provinsi Sumatera Barat yang juga memiliki pengaruh positif.

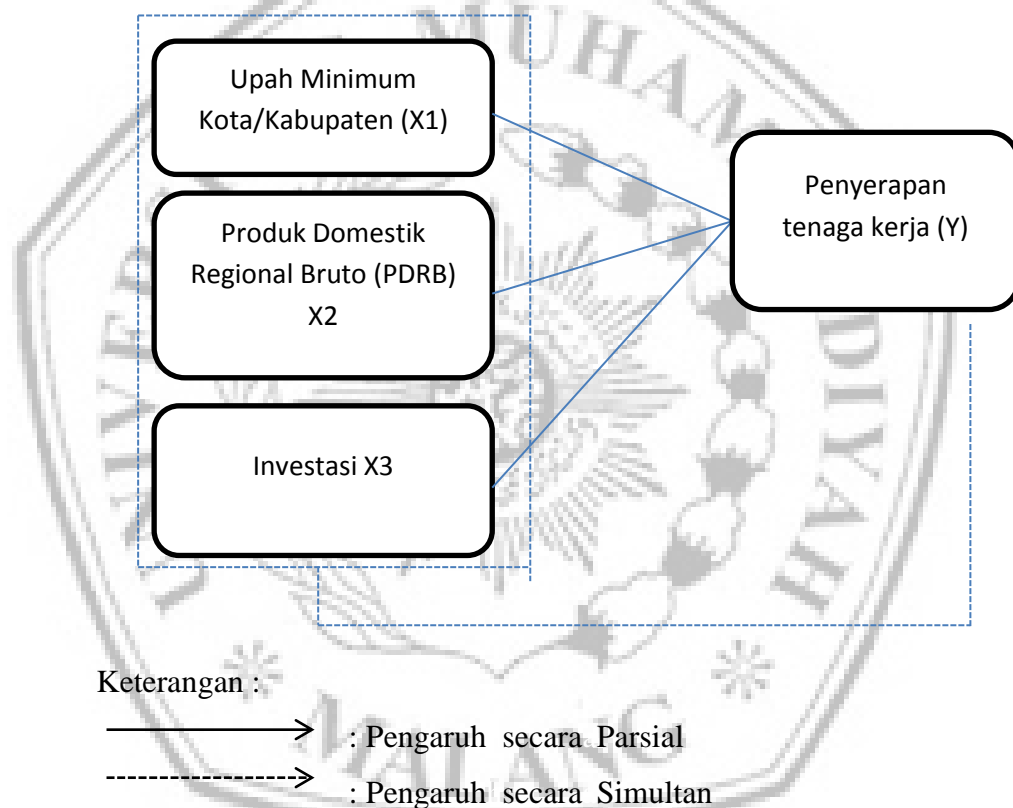
Hubungan PDRB dengan Penyerapan Tenaga Kerja sangat berkaitan karena dengan asumsi nilai PDRB meningkat maka jumlah nilai output atau penjualan akan meningkat. Dengan ini maka produsen akan mendorong peningkatan produksi dengan menambah jumlah tenaga kerja. apabila terjadi peningkatan tenaga kerja maka secara otomatis penyerapan tenaga kerja akan meningkat.

c. Hubungan Investasi dengan Penyerapan Tenaga Kerja

Para Ekonom, pada umumnya menyepakati bahwa tingkat investasi berkorelasi positif dengan tingkat pertumbuhan ekonomi. Tingkat investasi yang tinggi akan meningkatkan

kapasitas produksi yang pada akhirnya berujung pada pembukaan lapangan kerja baru. Dengan begitu, tingkat pengangguran bisa direduksi dan pendapatan masyarakatpun juga meningkat. Adanya investasi juga memungkinkan terjadinya transfer teknologi dan pengetahuan dari negara maju ke negara berkembang.

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2.10
Bagan Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Upah Minimum Kabupaten/Kota(UMK) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Perubahan upah dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. bagi perusahaan upah merupakan biaya produksi sehingga pengusaha akan meminimalkan biaya produksi, yaitu upah untuk mencapai keuntungan yang optimal. Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan, yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang di produksi. Apabila harga barang naik maka akan mengakibatkan penurunan konsumsi. Dengan penurunan konsumsi maka akan membuat barang produksi masih banyak atau tidak habis terjual. Dengan itu maka akan terjadi penurunan produksi yang mengakibatkan pula penurunan tenaga kerja.

2. Pengaruh Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja dengan asumsi apabila nilai PDRB meningkat maka jumlah nilai output atau penjualan dalam seluruh unit ekonomi di suatu daerah akan meningkat. Semakin besar output atau penjualan yang dilakukan perusahaan maka akan mendorong perusahaan untuk menambah tenaga kerja agar produksinya dapat ditingkatkan untuk mengejar peningkatan penjualan. Hal tersebut secara langsung dapat meningkatkan penyerapan tenaga kerja.

3. Pengaruh Investasi terhadap Penyerapan tenaga kerja

Investasi dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Perusahaan dapat menggunakan investasi untuk menambah penggunaan faktor produksi. Apabila perusahaan memilih menggunakan investasi yang ada untuk menambah faktor produksi tenaga kerja maka penyerapan tenaga kerja akan meningkat. Sebaliknya apabila perusahaan memilih menggunakan investasi untuk menambah mesin-mesin atau peralatan dalam proses produksi maka penyerapan tenaga kerja akan berkurang. Hal ini dikarenakan mesin-mesin atau peralatan produksi dapat menggantikan tenaga kerja.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang bersifat sementara terhadap masalah dan masih baru dibuktikan kebenarannya. Sesuai masalah yang diangkat oleh peneliti, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

- Diduga bahwa Upah, PDRB dan Investasi berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja di kawasan gerbangkertasusila tahun 2012-2016.